

**INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, ORGANIZATIONAL COMMUNICATION AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT ALFA SCORPII PEKANBARU**

**Layla Hafni dan Chitarany Biantary**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia

Jalan Jend. A. Yani No 78-88 No. Telp.(0761) 24418 Pekanbaru 28127

Email: [Laylahafni@yahoo.com](mailto:Laylahafni@yahoo.com) dan [chitarany24@gmail.com](mailto:chitarany24@gmail.com)

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of leadership style, organizational communication and work motivation on employee performance At PT.Alfa Scorpii. The independent variables in this research are leadership style, organizational communication and work motivation, while the dependent variable is the employee performance. The method of analysis used in this study is multiple linear regression analysis with SPSS 19. Result of research indicate that leadership style have influence and signifikan to employee performance. While organizational communication and work motivation have no effect and not significant to employee performance.*

**Keywords:** Leadership style, Organizational Communication, Work Motivation Employee Performance

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ALFA SCORPII PEKANBARU**

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Alfa Scorpii Pekanbaru. Variabel independen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan motivasi kerja sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 19. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara komunikasi organisasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, MotivasiKerja, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam memenangkan persaingan pada setiap organisasi. Apabila organisasi tidak dapat mengelola sumber dayanya dengan baik, maka efektifitas organisasi tidak dapat tercapai atau bahkan bisa menimbulkan kerugian dan gulung tikar pada organisasi tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi dalam pengelolaan sumber daya manusia sesuai dengan perkembangan dan kemajuan teknologi yang terjadi saat ini.

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran(ide), pendapat, bakat, kreativitas, dan usahanya pada perusahaan. Setiap perusahaan selalu menginginkan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan itu sebelumnya.

Kinerja yang telah dicapai oleh karyawan merupakan suatu prestasi kerja atau hasil kerja yang baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Setiap perusahaan dalam melaksanakan programnya selalu berupaya untuk mencapai tujuan perusahaan, salah satunya dengan cara meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Wibowo (2012:7) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan, manajemen PT. Alfa Scorpii Pekanbaru yang bergerak dalam bidang perdagangan sparepart sepeda motor merek Yamaha terus memberikan perhatian yang lebih terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan motivasi kerja. Mereka selalu berusaha menerapkan gaya kepemimpinan yang baik, menjalin komunikasi yang baik dan meningkatkan motivasi karyawannya. Namun, kinerja karyawan PT. Alfa Scorpii Pekanbaru belum sesuai dengan yang diharapkan oleh manajemen.

Menurut Kartini Kartono (2008:34) Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Kepemimpinan pada PT. Alfa Scorpii Pekanbaru dirasakan masih kurang efektif karena kurang adanya pengawasan kepada bawahan sehingga memungkinkan karyawan melakukan tindakan yang tidak sesuai dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan sekerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui komunikasi, karyawan dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Melalui komunikasi juga karyawan dapat saling bekerja sama satu sama lain. Komunikasi merupakan sebuah penransferan makna maupun pemahaman makna kepada orang lain.

Pace dan Faules (2010:31) mengemukakan bahwa komunikasi organisasi adalah sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu.

Sama halnya pada PT. Alfa Scorpii Pekanbaru, komunikasi sangat diperlukan oleh atasan untuk menyampaikan program-program seperti program meningkatkan penjualan, target penjualan atau tempat untuk bekerja. Selain komunikasi antar atasan dan bawahan, juga diperlukan komunikasi sesama karyawan. Dengan adanya komunikasi karyawan, setiap karyawan bisa memberikan informasi dan saling mengingatkan serta memberikan semangat dalam bekerja sehingga dapat bekerja secara optimal. Namun, komunikasi yang terjalin di dalam PT. Alfa Scorpii Pekanbaru masih kurang efektif sehingga menyebabkan pemberian informasi antar divisi menjadi terhambat.

Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan untuk mendapat hasil yang terbaik. Oleh karena itu tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik.

Menurut Sutrisno (2011:109) Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi kerja sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

PT. Alfa Scorpii Pekanbaru dalam memotivasi karyawannya salah satunya dengan cara memberikan kompensasi. Namun, ternyata masih banyak karyawan yang mengeluhkan tentang kompensasi yang diberikan oleh perusahaan diantaranya keterlambatan pemberian gaji, ketidaksesuaian jam lembur dengan uang lembur yang diterima, dan THR yang diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan perusahaan tidak berjalan dengan baik.

Kinerja pegawai merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan pekerjaannya. hasil kinerja dalam organisasi merupakan

jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para pimpinan organisasi sering tidak memperhatikan kinerja karyawan kecuali pada saat dampaknya sudah buruk bagi organisasi.

Persaingan industri otomotif sepeda motor di Indonesia saat ini begitu tinggi seiring dengan meningkatnya kebutuhan konsumen akan sepeda motor yang berkualitas irit bahan bakar serta memiliki desain yang menarik. Banyak sekali merk – merk sepeda motor yang ditawarkan kepada konsumen seperti Yamaha, Honda, Suzuki, Kawasaki dan lain sebagainya. Dimana masing – masing merk motor tersebut berusaha untuk lebih unggul dibandingkan merk yang lainnya, baik itu secara kualitas, ketahanan mesin dan juga desain yang menarik. Ketatnya persaingan menuntut karyawan bagian penjualan untuk bekerja lebih ekstra dalam menarik konsumen. Dalam sebuah perusahaan, tenaga kerja merupakan salah satu aset yang sangat penting dan kadang kala sering diabaikan dengan beban kerja yang semakin berat, semakin banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tak sejalan dengan biaya hidup, persaingan yang semakin ketat.

PT. Alfa Scorpii cabang Pekanbaru bergerak dalam bidang perdagangan spart part sepeda motor kendaraan merek Yamaha yang berpusat di Sumatra Utara, dan telah memasuki 4 propinsi yang ada diindonesia, yaitu NAD,Riau Daratan dan Riau Kepulauan.

Karyawan PT. Alfa Scorpii Motor Pekanbaru khususnya bagian penjualan dihadapkan dengan kondisi dilematis. Di satu sisi mereka harus bekerja untuk fokus pada visi perusahaan yaitu menjadi perusahaan terkemuka dalam bidang otomotif , tapi disisi lain mereka juga harus mengejar target penjualan yang sudah ditentukan perusahaan.

Target yang ditetapkan oleh perusahaan sangat tinggi dan selalu naik setiap tahunnya, tetapi tidak diimbangi dengan kemampuan karyawannya, karena kurangnya pelatihan yang diberikan kepada karyawan bagian penjualan. Jika target tersebut tidak tercapai maka pemberian bonus tidak akan keluar. Kondisi ini tentunya dapat memberikan tekanan terhadap karyawan bagian penjualan dan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal itu terlihat dari menurunnya kinerja karyawan bagian penjualan karena tidak tercapainya target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Pekanbaru, Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Pekanbaru, Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Pekanbaru.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Menurut Kartini Kartono (2008:34) Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Menurut Miftah Thoha (2010:49) Gaya kepemimpinan merupakan norma prilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi prilaku orang lain atau bawahan.

Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya (Regina, 2010).

#### **Pengertian Komunikasi Organisasi**

Pacedan Faules (2010:31) mengemukakan bahwa komunikasi organisasi adalah sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hirarki antar yang satu dengan yang lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan.

Menurut Romli (2011:2) bahwa komunikasi organisasi pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi.

#### **Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan Malayu S.P dalam Sunyoto Danang (2012:191) motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

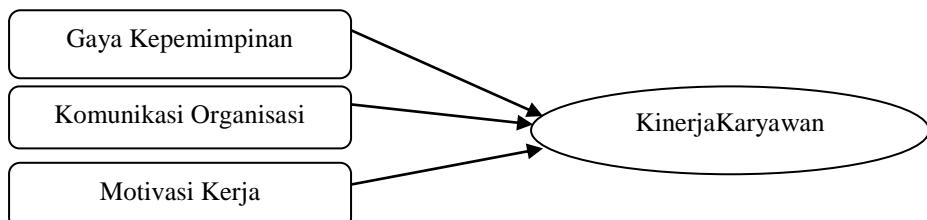
Sutrisno (2011:109) Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi kerja sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

### Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2012:7) kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut Wibowo (2010:7) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Berikut ini merupakan kerangka pemikiran dalam penelitian ini :



**Gambar 1. Model Penelitian**

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis ini akan dibuktikan kebenarannya dalam penelitian ini:

H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 : Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### TEMPAT DAN WAKTU PENELITIAN

Dalam penelitian ini saya mengambil lokasi tempat pada PT. Alfa Scorpii Pekanbaru Jl. Tuanku Tambusai Ujung kel Labuh Barat Pekanbaru.

### Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Suharsimi, 2006:30) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2007:61). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian penjualan sparepart pada PT. Alfa Scorpii Pekanbaru Jl. Tuanku Tambusai Kota Pekanbaru sebanyak 45 orang.

### Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2007:62). Sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila dalam menentukan jumlah sampel yang diteliti subjek yang kurang dari 100 (seratus), maka sampel tersebut lebih baik diambil semua (Suharsimi, 2006:131), sehingga penelitian tersebut merupakan penelitian populasi.

### Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan yaitu data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk bukan angka atau dalam bentuk uraian (Santoso, 2003), misalnya jenis kelamin, jenis pekerjaan dan sebagainya. Sedangkan data kuantitatif adalah Data yang dinyatakan dalam bentuk angka atau data yang dapat dihitung ( Santoso, 2003). Dan sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah interview (wawancara), angket/ kuesioner dan dokumentasi.

### Defenisi dan Operasional Variabel

Gaya Kepemimpinan( $X_1$ ) Indikator : Sifat,Kebiasaan,Tempramen,Watak,kepribadian, Komunikasi Organisasi( $X_2$ ) Indikator:Pemahaman, Kesenangan, Pengaruh Pada Sikap, Hubungan Yang Makin Baik,Motivasi ( $X_3$ ) Indikator : Kebutuhan Fisiologis,kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri, kinerja (Y) Indikator : Kualitas, kuantitas, ketepatan dari hasil, kehadiran, kemandirian.

## **Metode Analisis Data**

### **Uji Kualitas Data**

Uji kualitas data dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar tingkat konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen penelitian. Pengujian terhadap kualitas data penelitian ini dapat dilakukan dengan uji validitas dan uji reabilitas.

### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu angket. Suatu angket dikatakan valid jika pertanyaan pada angket mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut (Ghozali, 2005). Biasanya digunakan dengan menghitung korelasi antara setiap skor butir instrumen dengan skor total (Sugiyono, 2004). Dalam menggunakan pengujian validitas, digunakan alat ukur berupa program komputer yaitu SPSS (Statistical Product and Service Solutions). Menurut Sugiyono (2009), jika nilai validitas tiap butir pertanyaan lebih besar dari 0,3 maka butir-butir pertanyaan dari instrumen dianggap valid.

### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas berguna untuk menunjukkan konsistensi hasil pengukuran bila dilakukan pengukuran kembali terhadap objek yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara menggunakan cronbach alpha. Jika nilai suatu variabel memiliki cronbach  $\geq 0,6$  maka variabel tersebut dikatakan reliabel (Ghozali, 2007).

### **Uji Asumsi Klasik**

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni Uji Normalitas, Uji Autokorelasi, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedasitas.

### **Uji Normalitas**

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati norma. Uji normalitas data anatara lain dapat dilakukan dengan membandingkan probilitas nilai Kolmogorov-Smirnov dengan sebesar 0,05 (5%). Apabila probilitas nilai koefisien  $\alpha > 0,05$  maka dapat terdistribusi normal, sebaliknya jika nilai koefisien  $< 0,05$  maka tidak dapat terdistribusi normal.

### **Uji Heterokedastisitas**

Uji heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan-pengamatan lain. Jika varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedasitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedasitas dapat dengan melihat grafik plot antara lain nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas.

### **Uji Multikolinieritas**

Multikolinieritas terjadi jika ada hubungan linear yang sempurna atau hampir sempurna, antara beberapa atau semua variabel independent dalam model regresi. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Untuk menguji adanya multikolinieritas dapat dilakukan dengan menganalisis korelasi antara variabel dan perhitungan nilai toleransi lebih kecil dari 95%. Dan nilai VIF lebih besar dari 10, apabila VIF kurang dari 0 dapat dikatakan bahwa variabel independent yang digunakan dalam model adalah dapat dipercaya dan objektif.

### **Analisis Regresi Berganda**

Analisis data yang digunakan adalah analisa kuantitatif yaitu dengan suatu model untuk mengukur pengaruh perekutan, motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan digunakan perhitungan regresi linear berganda. Untuk pengujian dianngap kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan (X1), komunikasi organisasi (X2), dan motivasi kerja (X3). Disini dapat kita masukan ke dalam fungsi linier sederhana dengan bentuk persamaan.

### **Uji Hipotesis**

Setelah melakukan pengujian normalitas data dan pengujian asumsi klasik, langkah selanjutnya yaitu melakukan pengujian atas hipotesis 1 ( $H_1$ ) sampai hipotesis 2 ( $H_2$ ). Pengujian tingkat signifikan (Test Of Significance) merupakan suatu prosedur hipotesis. Alat analisis yang dapat digunakan yaitu uji koefisien ( $R^2$ ), uji t dan uji F.

#### **Uji F**

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun kriteria pengujinya adalah sebagai berikut:  $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ , artinya variabel gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. ALFA SCORPII Pekanbaru,  $H_1 : \text{minimal satu } \beta \neq 0$ , artinya variabel gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. ALFA SCORPII Pekanbaru. Jika  $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$  pada  $\alpha 5\%$  maka  $H_0$  diterima. Dan jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  pada  $\alpha 5\%$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

#### **Uji Determinan ( $R^2$ )**

Koefisien determinan ( $R^2$ ) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinan ( $R^2$ ) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu, koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel (X).

#### **Uji T (t-test)**

Uji T ini bertujuan untuk mengetahui besanya pengaruh masing-masing variabel independent secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan untuk melihat keberartian dari masing-masing variabel secara terpisah terhadap variabel terikat dengan ketentuan hipotesa sebagai berikut: (1)  $H_0 : b_i = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. (2)  $H_a : b_i \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Pengujian dilakukan membandingkan nilai t yang didapat dari perhitungan dengan nilai t yang ada pada tabel t dengan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5% dan derajat kebebasan atau degree of freedom (df) =  $n-k$ , dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut: (1) Bila  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  berarti hipotesa nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesa alternatif ( $H_a$ ) diteima. (2) Bila  $t_{\text{hitung}}$  lebih kecil dari  $t_{\text{tabel}}$  berarti hipotesa nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesa alternatif ( $H_a$ ) ditolak.

Penerimaan terhadap hipotesa nol berarti variabel bebas yang diuji tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikatnya, sedangkan penolakan terhadap hipotesa nol berarti variabel bebas yang diuji mempunyai pengaruh variabel terikatnya.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Uji Validitas**

**Tabel 1. Uji Validitas X1, X2, X3, dan Y**

Variabel	Pernyataan	Corrected Item- Total Correlation	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.675	Valid
	X1.2	0.709	Valid
	X1.3	0.658	Valid
	X1.4	0.642	Valid
	X1.5	0.704	Valid
Komunikasi Organisasi (X2)	X2.1	0.808	Valid
	X2.2	0.604	Valid
	X2.3	0.608	Valid
	X2.4	0.768	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0.892	Valid
	X3.2	0.831	Valid
	X3.3	0.599	Valid
	X3.4	0.796	Valid
	X3.5	0.393	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0.665	Valid
	Y.2	0.781	Valid

Y.3	0.762	Valid
Y4	0.744	Valid
Y.5	0.748	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data Olahan)

Menunjukkan Hasil pengujian bahwa nilai Corrected Item-Total Correlation  $> 0,3$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid. Dengan demikian instrumen penelitian ini dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

### Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Uji Reliabilitas X1, X2, X3, dan Y**

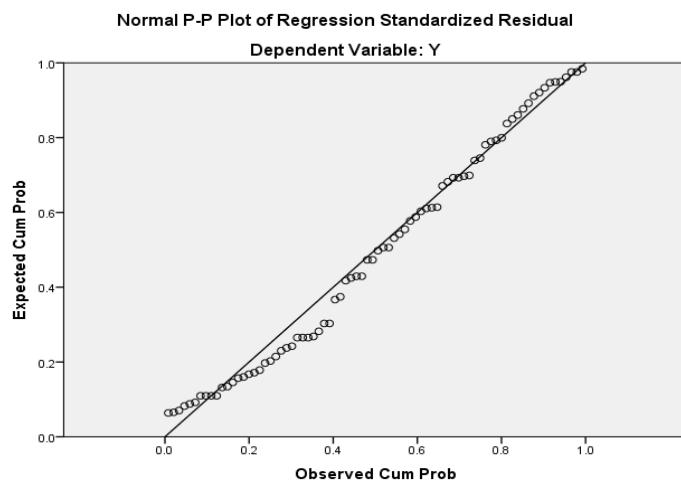
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.792	Reliabel
Komunikasi Organisasi (X2)	0.808	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0.799	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.802	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data Olahan)

Dari tabel 2, dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas terhadap variabel perekutan, motivasi, pelatihan dan kinerja karyawan memiliki nilai Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,6. Dengan demikian berarti keseluruhan variabel dengan instrumen penelitian ini reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

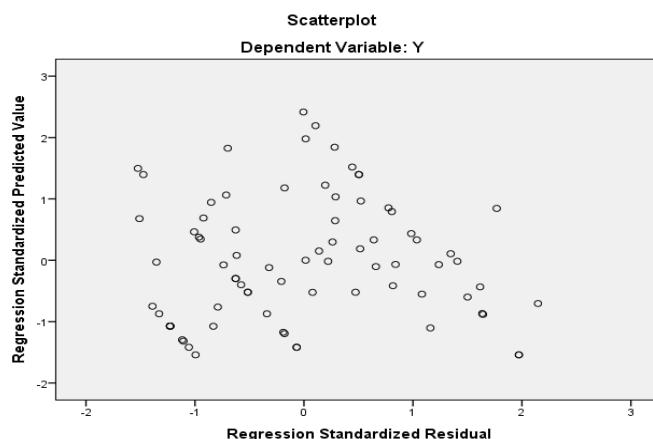
#### Uji Normalitas



Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data Olahan)

**Gambar 2. Uji Normalitas**

### Uji Heterokedastisitas



Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data Olahan)

**Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas**

Terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Selain itu menunjukkan tidak ada pola yang terbentuk dengan kata lain grafik menggambarkan plot menyebar. Pengujian hasil analisis melalui uji ini, bertujuan untuk mengetahui apakah penelitian ini terjadi heteroskedastisitas atau tidak. Hal ini bisa dilihat dari titik-titik yang berbentuk pola atau tidak. Dari hasil output SPSS scatterplot tidak membentuk pola tertentu. Jadi dapat dikatakan bebas heteroskedastisitas.

#### Uji Multikolinearitas

**Tabel 3. Uji Multikolinearitas**

<b>Variabel</b>	<b>Collinearity Statistics</b>		<b>Keterangan</b>
	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>	
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.853	1.172	Tidak ada Multikolinearitas
Komunikasi Organisasi (X2)	0.965	1.036	Tidak ada Multikolinearitas
Motivasi Kerja (X3)	0.882	1.134	Tidak ada Multikolinearitas

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data Olahan)

Terlihat bahwa antara variabel independen gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan motivasi kerja tidak terjadi multikolinearitas karena nilai tolerance berada diatas 0,1 dan nilai VIF berada dibawah 10.

#### Uji Autokorelasi

**Tabel 4. Uji Autokorelasi**

<b>Model</b>	<b>Durbin- Watson</b>
1	1.804

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 ( Data Olahan)

Berdasarkan tabel 4 di peroleh nilai durbin Watson sebesar 1.804. Nilai yang diperoleh berada dalam rentang -2 sampai dengan 2 sehingga dapat disimpulkan dalam penelitian ini tidak terdapat gejala autokorelasi.

#### Regresi Linear Berganda

**Tabel 5. Regresi Linear Berganda**

<b>Model</b>	<b>Unstandardized Coefficients</b>		<b>Standardized Coefficients</b>
	<b>B</b>	<b>Std. Error</b>	<b>Beta</b>

(Constant)	1.941	.442	
X1 (Gaya Kepemimpinan)	.453	.109	.466
X2 (Komunikasi Organisasi)	.062	.126	.052
X3 (Motivasi Kerja)	-.113	.117	-.106

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 ( Data Olahan)

Dari tabel diatas, maka persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 1.941 + .453X_1 + .062X_2 - .113X_3$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut dijelaskan sebagai berikut: (1) Nilai konstanta (*a*) sebesar 1.941 artinya gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya adalah 1.941 satuan. (2) Nilai koefisien gaya kepemimpinan (X1) sebesar .453, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan gaya kepemimpinan mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar .453 satuan. (3) Nilai koefisien komunikasi organisasi (X2) sebesar .062, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan komunikasi organisasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami penambahan sebesar .062 satuan. (4) Nilai koefisien motivasi kerja (X3) sebesar -.113, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan motivasi kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar -.113 satuan.

#### Uji Signifikan Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

**Tabel 6. Uji Signifikan Secara Simultan ( Uji F)**  
ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	Keterangan
1	Regression	19.656	6.552	6.406	.001 <sup>a</sup>	Berpengaruh & Signifikan
	Residual	75.685	1.023			
	Total	95.342	77			

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data Olahan)

Dari hasil pengujian di atas maka tampak bahwa nilai signifikansi F adalah  $0,001 < 0,05$ . Maka hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan motivasi kerja secara simultan atau bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Model penelitian ini dapat digunakan karena memperlihatkan hasil yang signifikan.

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 7. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
Model Summary b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.454a	.206	.174	1.01132	1.804

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data Olahan)

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas secara bersama-sama. Dari tabel 7 menunjukkan nilai  $R^2$  sebesar 0,174 Hal ini berarti bahwa variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan motivasi kerja sebesar 17.4%, sedangkan sebesar 82.6 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model.

#### Uji Signifikan Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)

**Tabel 8. Uji Signifikan Secara Parsial (uji t)**

Model	T	Sig.	Keterangan
(Constant)	4.392	.000	
X1 (Gaya Kepemimpinan)	4.160	.000	Berpengaruh dan Signifikan
X2 (Komunikasi Organisasi)	.492	.624	Tidak Berpengaruh dan Tidak Signifikan
X3 (Motivasi Kerja)	.963	.339	Tidak Berpengaruh dan Tidak Signifikan

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data Olahan)

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis yang diajukan untuk pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah:

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

$$H_1 : \beta_1 \neq 0$$

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t hitung 4.160 untuk variabel gaya kepemimpinan lebih besar dari t tabel 2.019 atau nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan**

Hipotesis yang diajukan untuk pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan adalah:

$$H_0 : \beta_2 = 0$$

$$H_1 : \beta_2 \neq 0$$

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai thitung 0,492 untuk variabel komunikasi organisasi lebih kecil dari ttabel 2,019 atau nilai signifikan 0,624 lebih besar dari alpha 0,05. Hal ini berarti bahwa komunikasi organisasi tidak berpengaruh dantidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan**

Hipotesis yang diajukan untuk pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah:

$$H_0 : \beta_3 = 0$$

$$H_1 : \beta_3 \neq 0$$

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai thitung 0,963 untuk variabel motivasi kerja lebih kecil dari t tabel 2.019 atau nilai signifikan 0,339 lebih besar dari alpha 0,05. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian pembahasan yang telah dilakukan adalah untuk melihatpengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan , komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor yang di anggappenting oleh responden dalam kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel gaya kepemimpinan yang menunjukkan nilai thitung 4.160 lebih besar dari t tabel 2,018 atau nilai signifikan 0,000 lebih besar dari alpha 0,05 yang berarti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan.

Hal ini berarti secara parsial dapat dinyatakan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan secara nyata terhadap kinerja karyawan. Dan karena variabel gaya kepemimpinan memiliki koefisien regresi yang positif, hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan kinerja karyawan karena gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan.

Dari hasil tanggapan responden pada variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai tertinggi dengan skor 3.18 dimana responden mengakui bahwa pimpinan di PT. Alfa Scorpii Pekanbaru telah bertindak adil dan bersikap baik terhadap karyawannya, hal ini dpt dibuktikan dari sikap pimpinan yang tidak membedakan karyawan satu dengan yang lain dan reward yang diberikan sesuai dengan kenyataan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu oleh Alwi Sudin dan Sudarman (2010) bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang dilakukan saat ini tidak terdapat perbedaan yaitu dari hasil pengujian sebelumnya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan pada penelitian yang dilakukan saat ini gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa komunikasi organisasi merupakan faktor yang di anggap rendah oleh responden dalam kinerja karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan hasil analisis regresi dan pengujian

secara parsial (uji t) terhadap variabel komunikasi organisasi yang menunjukkan nilai thitung 0,492 lebih kecil dari ttabel 2,018 atau nilai signifikan 0,624 lebih besar dari alpha 0,05 yang berarti bahwa komunikasi organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan.

Hal ini berarti secara parsial dapat dinyatakan variabel komunikasi organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan secara nyata terhadap kinerja karyawan. Dan karena variabel komunikasi organisasi memiliki koefisien regresi yang positif, hal ini berarti bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Komunikasi organisasi merupakan faktor yang sangat mempengaruhi yang bisa menurunkan kinerja karyawan.

Dari hasil tanggapan responden pada variabel komunikasi organisasi diperoleh nilai terendah dengan skor 2,49 dimana responden mengakui bahwa komunikasi antar pimpinan dan karyawan PT. Alfa Scorpii Pekanbaru kurang baik, hal ini dapat dibuktikan bahwa pemimpin dan karyawan berkomunikasi hanya sekedar bertegur sapa atau sekedar basa basa dan tidak ada kedekatan antara pemimpin dengan karyawannya, hal ini lah yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu Untung Sriwidodo dan Agus Budi Haryanto (2010), bahwa variabel komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang dilakukan saat ini terdapat perbedaan yaitu dari hasil pengujian sebelumnya komunikasi organisasi berpengaruh dan signifikan, sedangkan pada penelitian yang dilakukan saat ini komunikasi organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang di anggap penting oleh responden dalam kinerja karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel motivasi kerja yang menunjukkan nilai thitung 0,963 lebih kecil dari ttabel 2,018 atau nilai signifikan 0,339 lebih besar dari alpha 0,05 yang berarti bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan.

Hal ini berarti secara parsial dapat dinyatakan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan secara nyata terhadap kinerja karyawan. hal ini berarti bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan, yang bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Dari hasil tanggapan responden pada variabel motivasi kerja diperoleh nilai terendah dengan skor 2,69 dimana responden mengakui bahwa pimpinan di PT. Alfa Scorpii Pekanbaru kurang memberikan motivasi terhadap karyawannya sehingga karyawan merasa tidak bersemangat untuk bekerja hal ini dapat dibuktikan dengan banyaknya tugas dan beban pekerjaan yang diberikan tanpa adanya motivasi dari pimpinan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu Hendra Jayusman dan Siti Khotimah (2012), bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang dilakukan saat ini terdapat perbedaan yaitu dari hasil pengujian sebelumnya motivasi kerja berpengaruh dan signifikan, sedangkan pada penelitian yang dilakukan saat ini motivasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. artinya jika ditinjau dari hasil deskriptif maka terdapat beberapa item penting dalam variabel motivasi kerja yang harus ditingkatkan.

### **PENUTUP**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Motor Pekanbaru. Gaya Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Alfa Scorpii Pekanbaru. Karena hasil deskriptif menunjukkan hasil yang baik serta nilai t hitung lebih besar daripada t tabel dan nilai signifikan lebih besar dari nilai alpha. Komunikasi Organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Alfa Scorpii Pekanbaru. Karena hasil deskriptif menunjukkan hasil yang tidak baik serta nilai t hitung lebih kecil daripada t tabel dan nilai signifikan lebih besar dari nilai alpha. Motivasi Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Alfa Scorpii Pekanbaru. Karena hasil deskriptif menunjukkan hasil yang tidak baik serta nilai t hitung lebih kecil daripada t tabel dan nilai signifikan lebih besar dari nilai alpha.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian tersebut sebagai berikut: (1) Pemimpin memberikan kesempatan kepada semua karyawan untuk mengikuti jenjang karir sesuai dengan potensi yang dimiliki karyawan. (2) Pemimpin diharapkan mampu meningkatkan tanggung jawabnya sebagai seorang pemimpin yang mampu memberikan kebebasan, mengawasi serta mampu mengarahkan pegawainya ke arah yang lebih baik sehingga mampu menciptakan kinerja yang baik. (3) Pemimpin sebaiknya lebih memperhatikan proses pekerjaan berlangsung, dimana pemimpin dapat memperjelas

tujuan dan mengkomunikasikan tujuan serta hasil yang diharapkan sehingga dapat menciptakan partisipasi dan komunikasi dari bawahan. (4) Pemimpin diharapkan memberikan pelatihan dan lebih banyak mengikutsertakan karyawannya dalam program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan atau diluar perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, sehingga kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan atau tindakan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat menjadi lebih baik. Meningkatnya pengetahuan dan keterampilan karyawan juga dapat menghindarkan kecerobohan hingga keputusan atau tindakan yang diambil tepat. Begitu juga dengan penempatan karyawan sebaiknya sesuai dengan pengetahuan dan keterampilannya agar dapat mendukung kemajuan karirnya.

#### **DAFTAR RUJUKAN**

- Hasibuan, Malayu, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.  
 Kartini Kartono, 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.  
 Pace, Wayne dan Don Faules, "Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan", Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2010.  
 Regina, 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpina, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara. Universitas Diponegoro, Semarang.  
 Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D", Bandung Alfabeta, 2012.  
 Sutrisno, Eddy, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010.  
 Thoha, Miftah, "Kepemimpinan dan Manajemen", Jakarta: Rajawali Pers, 2010.